

Vliegplan Positief Gezond werkgeverschap

Voor een vliegende
start en een goede vlucht

Geleerde lessen, handreikingen
en inspiratie van project Aand8!



aand8!

positief gezond
werkgeverschap

Geef Aand8! aan Positieve Gezondheid op de werkvloer!

Noem het omdenken of een paradigmashift: een organisatiecultuur en beleid dat het gedachtengoed van Positieve Gezondheid integreert, kan een enorm verschil maken voor duurzame inzetbaarheid. Positief Gezond werkgeverschap houdt medewerkers én de organisatie gezond(er) en vitaler, gedurende een lang werkzaam leven.

Een mooie eerste stap is om zelf het ‘spinnenweb’ van Positieve Gezondheid in te vullen [Klik](#)

Het project Aand8! helpt je daarna op weg met onderstaande opbrengsten en inspiratie voor Positief Gezond werkgeverschap.

“Het gaat om de brede interesse in hoe het écht gaat met onze medewerkers.”

Marlies Schouten,
HR adviseur S&L Zorg

Colofon

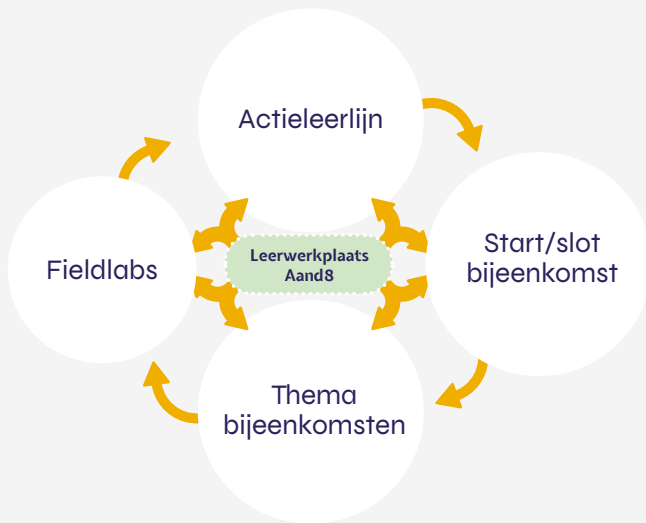


Ilja van den Bos (ZZC), Sophie Aberson (ViaZorg),
Ingrid Sniijders (HZ), Iris van de Velde (HZ), Astrid Nieste
(ZeelandBruist), Ruth de Bruin (ZeelandBruist)

Februari 2024. Vormgeving studio Zint

Project Aand8! is mogelijk gemaakt door de Human Capital subsidie van de provincie Zeeland





1

Samen vliegen Collectief leren & bewegen

Startbijeenkomst
Themabijeenkomsten
Fieldlabs
Workshops medewerkers
Actielearnetwerk/intervisie
Slotbijeenkomst



2

Aanvliegroute Individueel leren & bewegen Eigen vraagstuk in Actieerlijn

Doorlopend: Intervisie & Reflectie

- A. Verandertheorie
- B. Hoe breng je een beweging op gang?
- C. Verantwoordelijkheid werkgever/nemer
- D. (Persoonlijk) leiderschap
- E. Borging
- F. Vitaal Netwerk



3

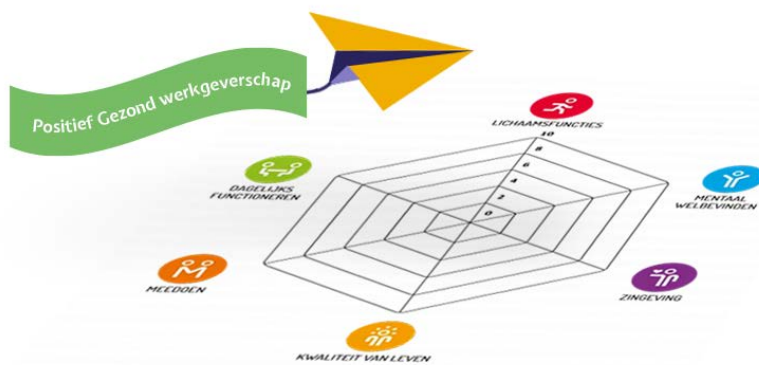
Hulplijn & Verkeerstoren

IPH
Alles is gezondheid
Van preventie naar amplitie
Het jaargesprek bij het Jeroen Bosch Ziekenhuis
Podcast werkgeluk en positieve gezondheid
Huis van Werkvermogen
Motiverende gespreksvoering
Podcast Suzanne Verdonschot
Projectpagina Positieve Gezondheid HZ

Vragen over (vervolg) Aand8! [Klik](#)

Landingsplatform

De bedding voor Positief Gezond werkgeverschap maakt dat Positief Gezond werkgeverschap landt én duurzaam integreert in de organisatie. Waar bestaat die bedding uit? Wat zijn succesfactoren, waar moet je op letten of aan werken?



Visie en Missie van de organisatie

Omschrijf hoe Positieve Gezondheid én Positief Gezond werkgeverschap (PGW) aansluiten bij de bestaande visie van de organisatie. Welke speerpunten zijn er in de context van de organisatie? Hoe draagt Positief Gezond werkgeverschap bij om de doelen van de organisatie te helpen bereiken? Uit de Visie en Missie spreekt urgentiebesef en het doorgronden van het gedachtengoed, dus niet alleen het opschrijven van de term.

Bestuurder

Om de veranderopgave of vernieuwing succesvol te maken is nodig dat een bestuurder en management uitdragen wat hun beleving en overtuigingen zijn bij Positieve Gezondheid en Positief Gezond werkgeverschap. Een bestuurder die back up geeft en ruimte maakt dus!

Om op regelmatige basis het gesprek te voeren over de toepassing van Positieve Gezondheid, kan je de volgende bestanden gebruiken:

- Bijlage 1 uitdraaggerekken spinnenweb (toepassing Positieve Gezondheid breed)
- Bijlage 2 checklist en tips en ideeën PGW

Ambassadeurs & leiders

Een verandering of vernieuwing 'doe' je niet alleen. De beste ambassadeurs hebben zelf Positieve Gezondheid doorleefd en hebben kwaliteiten om het uit te dragen in hun eigen team of daarbuiten. Zoek elkaar op en faciliteer met communicatiemiddelen, feedback, complimenten en vertrouwen. Door er samen mee aan de slag te gaan, gaat het steeds meer leven en wordt het echt teamwork en een leerproces met co-creatie.

Borging in de lijn

Je wilt dat Positief Gezond werkgeverschap geïntegreerd en 'versmolten' raakt in de staande organisatie. Dit zie je aan aanwezigheid van:

- functies, middelen, jaarprogramma's
- komt terug in elke effectmeting
- in elk teamoverleg
- in contracten, (arbeids)overeenkomsten, in een Positief Gezonde cao,...

[Klik hier voor de bijlagen](#)

Wat is het NIET?	Waar neem je (dus, misschien?) afscheid van?
Afvinklijst	Verzuimcoördinator
Beoordeling	Alles vastleggen
Standaard werkwijze	Old school CAO
Alleen maar blij en positief	Old school functionerings- en beoordelingsgesprekken
Vanuit P&O mooi beleid en interventies voor vitaliteit verzinnen	...

Volgens Tim Huijts, hoogleraar 'Positive Health at Work', kan het heel waardevol zijn om voorafgaand (aan een pilot) te kijken naar de randvoorwaarden en de vruchtbare bodem voor het implementeren van Positief Gezond werkgeverschap. 'Denk van tevoren goed na over de omgeving (waarin de pilot landt). Is het onderdeel van een breder iets of op zichzelf staand? Probeer daarnaast onnodig meten te voorkomen door te bedenken waar je op korte termijn verandering in zou kunnen zien en waar op lange termijn. Tot slot is het van essentieel belang om het gesprek te blijven faciliteren en het te verweven in de organisatie.'

“Na de uitrol bij de bewoners, hebben we Positieve Gezondheid ook bij onze medewerkers toegepast, bijvoorbeeld tijdens gesprekken over het verzuim. Als ik het opnieuw zou mogen doen, zou ik het omdraaien, want eigenlijk kan je Positieve Gezondheid pas echt begrijpen als je het zelf hebt meegemaakt. Ik gebruik het zelf ook in mijn dagelijks leven. Regelmatig stel ik mezelf de vraag: ‘Hoe staat het met je veerkracht?’. Ik hoop dat steeds meer mensen soms even stil gaan staan bij deze vraag. Want als je in je kracht staat sta je veel positiever en zekerder in het leven.”

Annet Tramper –
Bestuurder Zorgstroom



1

Samen vliegen

Positief Gezond werkgeverschap raakt iedereen in de organisatie én is van iedereen in de organisatie afhankelijk. Alleen dan kan Positief Gezond werkgeverschap bewegen en groeien.

Het project Aand8! heeft mensen vanuit verschillende organisatieonderdelen willen betrekken; in verschillende soorten bijeenkomsten en op verschillende momenten in het jaar. Het fieldlab is een mooi voorbeeld waarin een grote diversiteit van deelnemers bij één activiteit samenkomt.

Meerdere leerstijlen, verschillende werkvormen

Voor Aand8! hebben we verspreid over het jaar een zestal werkvormen ingezet, om daarmee vanuit meerdere leerstijlen en rollen het leerproces en de groei naar Positief Gezond werkgeverschap te ondersteunen. Dat leidt tot maatwerk en gezamenlijk ontwikkelen van een organisatiecultuur die duurzame inzetbaarheid en werkplezier ondersteunt. We beschrijven hieronder kort de verschillende werkvormen, zodat je deze zelf ook in jouw organisatie kan toepassen, eventueel in aangepaste vorm.

“Goed om met verschillende functies om tafel te zitten, om inzichten vanuit verschillende invalshoeken te horen.”

Quote uit evaluatie fieldlab

Werkvormen Collectief leren & bewegen

1. Startbijeenkomst

- **Wat:** een brede informatieve bijeenkomst. Een korte kennismaking met het gedachtengoed en het spinnenweb van Positieve Gezondheid. Uitleg over het leertraject, het goede gesprek en de link met duurzame inzetbaarheid en werkplezier. Mogelijkheid om vragen te stellen over inhoud of het traject. Ruimte om invloed te hebben op vervolg en op de invulling van het traject en op naamgeving en frequentie van bijeenkomsten.
- **Wie is de doelgroep:** bedoeld voor mensen in de organisatie die kunnen helpen Positief Gezond Werkgeverschap (PGW) in de organisatie verder uit te dragen en te implementeren; voornamelijk HR, vitaliteitsadviseurs/coaches en management.
- **Wat kan het opleveren:** kennis en inzicht over PGW, Positieve Gezondheid voor de interne organisatie. Zin en energie om er mee aan de slag te gaan. Doelen en (leer)behoeften aanscherpen.

2. Fieldlabs

- **Wat:** een interactieve workshop waarin medewerkers met elkaar aan de slag gaan met een casus over PGW, vanuit verschillende perspectieven in de organisatie. Zie casus en werkblad.

[Klik hier voor de bijlage](#)

- **Wie is de doelgroep:** bedoeld voor mensen in de organisatie die vanuit verschillende rollen kunnen helpen om Positief Gezond werkgeverschap in de organisatie te laten slagen. Bijvoorbeeld OR-leden, management, medewerkers, HR, coaches, verzuimconsulent en dergelijke.
- **Wat kan het opleveren:** een gezamenlijk beeld en ambities met PGW, de eigen do's en dont's. Het goede gesprek over wat het wel en niet moet zijn en hoe dit past in de cultuur van de organisatie. Breder draagvlak en onderling begrip.



3. Themabijeenkomsten

- Wat: kennisbijeenkomsten met inzichten en inspiratie over onderwerpen die horen bij PGW, zoals het goede gesprek, veerkracht, praktijkvoorbeelden en dergelijke.
- Wie is de doelgroep: mensen die primair verantwoordelijk zijn voor implementatie van PGW. Voornamelijk HR, vitaliteitsadviseurs/coaches en eventueel management.
- Wat kan het opleveren: kennis en inzicht over zowel theorie en toepassingen, verdieping en verbreding.

4. Workshops medewerkers

- Wat: workshops over “Mijn Positieve Gezondheid” over je eigen Positieve Gezondheid en veerkracht. Zie sheets Workshop.

[Klik hier voor de bijlage](#)

- Wie is de doelgroep: iedereen in de organisatie
- Wat kan het opleveren: kennis en inzicht over de eigen Positieve Gezondheid en veerkracht, pakken van eigen regie over duurzame inzetbaarheid, omgaan met werkdruk en zicht op drijfveren/talenten. Weten waar je kracht ligt en wat belangrijk voor je is geeft richting aan je leven en carrière.

“Ik heb nu inzicht gekregen in wat voor mij belangrijk is, waar ik Positieve Gezondheid van krijg. En als dat vandaag niet lukt, morgen weer een nieuwe dag. Ik let nu meer op voor mezelf hoe ik veerkrachtig blijf”

Anonieme deelnemer

5. Actieleernetwerk/intervisie

- Wat: een vaste groep deelnemers die intervisiebijeenkomsten bijwoont, gericht op eigen leer- en verandervragen in PGW.
- Wie is de doelgroep: bedoeld voor mensen in de organisatie die een regierol hebben bij de implementatie van Positief Gezond werkgeverschap (PGW). Meestal manager, HR beleidsmedewerker of adviseur.
- Wat kan het opleveren: kennis en inzicht over (implementatie van) PGW: Positieve Gezondheid voor de interne organisatie. Zin en energie om ermee aan de slag te gaan. Doelen en (leer) behoeften aanscherpen. Systematisch stappen zetten in de ontwikkeling van een (verander) vraagstuk mbt PGW voor jouw organisatie, theoretische onderbouwing. Verdieping en verbreding van de ‘beweging’, interventies, leren van elkaar, eigen do’s en don’t’s. Onderzoeken wat past bij de cultuur van de organisatie en hoe vitale netwerken helpen bij realisatie en draagvlak.

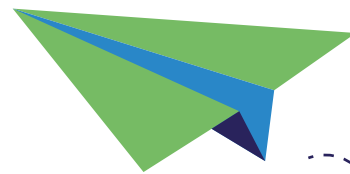
6. Slotbijeenkomst

- Wat: brede informatieve bijeenkomst over de opbrengsten van het jaartraject, inspiratie rondom thema’s die tijdens het traject naar boven zijn gekomen.
- Wie is de doelgroep: voor zoveel mogelijk mensen in de organisatie; je wilt immers duurzame inzetbaarheid en PGW voor iedereen. Tip: Nodig iedereen uit een collega/leidinggevende mee te nemen.
- Wat kan het opleveren: vergroten van de groep in de organisatie met kennis en inzicht over PGW. Positieve Gezondheid voor de interne organisatie. Zin en energie om er weer verder mee aan de slag te gaan. Successen vieren en draagvlak voor continuering en borging. Het is een blijvend leerproces.

Van het slotevent na een jaar Aand8! blijft Anne Loosveld de voordracht van Suzanne Verdonschot bij. Suzanne heeft het over beweging en innovatie in organisaties. Anne heeft het over Hoe veerkracht en regie in organisaties beginnen met het zich verwonderen over wat je waarneemt, aandachtig luisteren, vragen stellen aan iedereen en durven experimenteren, Positieve Gezondheid uitproberen op een klein plekje en succes verankeren. Kortom: in beweging zijn en brengen. Dat kan vanaf ieders positie in de organisatie. Anne: “Dit raakt me. Het raakt de kern van waaruit ik werk en schrijf. Wat fijn dat deze ‘beweging’ er is. Het brengt de menselijke maat terug.”

Overzicht Samen Vliegen samengevat

- **Startbijeenkomst:** informeren, nieuwsgierig maken, in de startblokken komen
- **Fieldlabs:** samen aan de slag met het thema vitaliteit en gezondheid in de organisatie -> Positief Gezond werkgeverschap
- **Themabijeenkomsten:** kennis en inspiratie, samen leren, verdiepen en verbreden in PGW.
- **Workshops over “Mijn Positieve Gezondheid”:** weten waar je kracht ligt en wat belangrijk voor je is geeft richting en koers bij je eigen inzetbaarheid en werkplezier.
- **Actieleerlijn/intervisie:** gericht op eigen leer- en verandervragen in PGW.
- **Slotbijeenkomst:** een brede informatieve oogtbijeenkomst om successen te vieren!



“Iedereen wil gezondheid en positiviteit spreekt iedereen aan. Met elkaar zoeken we hoe we HRM beleid ontwikkelen dat hier gebruik van maakt. Inspirerend, verrijkend en goed voor ons allemaal!”

Jessy Crucq, HR consulent HZ University of Applied Sciences en deelnemer van het Actieleernetwerk 2023

2

Aanvliegroute

Individueel leren & bewegen

Eigen vraagstuk in Actieleerlijn



Doorlopend: Intervisie & Reflectie

- A. Verandertheorie
- B. Hoe breng je een beweging op gang?
- C. Verantwoordelijkheid werkgever/nemer
- D. (Persoonlijk) leiderschap
- E. Borging
- F. Vitaal Netwerk

ZeelandBruist faciliteerde deze actieleerlijn waarin 'Samen Leren en Ontwikkelen' centraal staat. Het gedachtegoed van Positieve Gezondheid is al breed bekend bij medewerkers en organisaties, maar het blijft zoeken naar de beste manier om het toe te gaan passen binnen de dagelijkse praktijk. De deelnemers (het actieleernetwerk) voelen de urgentie om binnen hun eigen organisatie concreet aan de slag te gaan met Positief Gezond werkgeverschap. Elke deelnemer heeft een eigen vraagstuk of opgave.

De centrale vragen zijn: hoe breng ik een beweging op gang? Hoe organiseer ik draagvlak binnen de organisatie? Hoe kan mijn organisatie goed onderbouwde keuzes maken en Positief Gezond werkgeverschap implementeren? Hoe nemen we al onze collega's mee in deze verandering? Naast het uitwisselen van kennis en ervaringen werkt de actieleerlijn vanuit verschillende verandertheorieën.

Met actieleren zoek je samen gestructureerd naar een oplossing voor een (urgent en complex) probleem. Alle betrokkenen van het actieleernetwerk leveren vanuit hun eigen perspectief een bijdrage. Door samen de oplossingen te verkennen, worden knelpunten eerder zichtbaar. Bij actieleren hoort vooral ook 'gaan doen' en reflecteren. We proberen uit, reflecteren en verbeteren. Het delen van mislukte experimenten is net zo waardevol als het delen van succesvolle oplossingen.

A. Verandertheorie

Er is veel onderzoek gedaan naar hoe mensen omgaan met veranderingen. Positief Gezond werkgeverschap vraagt een andere manier van denken, handelen en raakt alle lagen van de organisatie en de mensen die er werken. Verandertheorieën en de daarbij horende modellen helpen om inzicht te krijgen in veranderaannames die leven bij jouzelf en binnen de organisatie. (Het [kleurenmodel](#) van De Caluwé & Vermaak, 2003). Er

zijn vele tools- en verandermodellen die houvast geven bij het bepalen van een richting of bij het maken van strategische keuzes. Ook biedt het Instituut Positieve Gezondheid theorieën, werkwijzen en handvatten aan zoals het [Actiewiel](#) en de [Verander- & effectenkaart](#) Positieve Gezondheid.

Tijdens de Actieleerlijn staat de eigen praktijkervaring centraal, waarbij deelnemers uitgedaagd worden om de vernieuwing vanuit hun eigen positie te versterken. Daarbij putten we uit onderzoek van Suzanne Verdonschot naar de mogelijkheden om innovaties in de praktijk te versterken (Van kleine doorbraak naar grootschalige [vernieuwing](#), 2020). Impactonderzoek helpt bij het bepalen welk idee omgezet kan worden in concrete actie. Diverse begeleide intervisiemethodes maken samen dieper te leren mogelijk.

B. Hoe breng je een beweging op gang?

In deze actieleerlijn dagen we deelnemers telkens uit om vanuit verschillende perspectieven naar het eigen vraagstuk te kijken. Dit gebeurt door elkaar te bevragen, maar ook door met elkaar mee te denken en ervaringen uit te wisselen. Overdenk bij de start van een beweging of zelfs daarvoor al hoe je de voortgang zou kunnen monitoren. Het werken aan een verandering geeft soms energie maar kan ook taai zijn. Binnen het actieleernetwerk steunen buddygroepen elkaar tijdens en buitenom de bijeenkomsten.

Door Positief Gezond werkgeverschap als beweging te zien ontstaat er ruimte voor het bepalen van de 'best next step'. Doelen concreet maken helpt om focus te houden. Bovendien vormen die doelen de basis om effecten te kunnen monitoren. Het maken van een netwerkkaart geeft inzicht wie jouw medestanders zijn. Welke veranderstrategie past? Er zijn drie manieren die kunnen helpen om jouw beweging verder te brengen. Dit kan zijn door te verbreden, te verdiepen of zelf regie te voeren.

Voor het bepalen van 'de best next step' is intervisie een krachtig middel. Intervisie is ontwikkelingsgericht en zet je in om samen te leren. Professionals doen een beroep op de kennis van de andere aanwezige vakgenoten bij een door hen ingebrachte echte praktijksituatie, 'eigen' onderwerpen en problemen. Zij zijn daarbij gelijkwaardig aan elkaar en omgangsregels zorgen voor veiligheid. Er zijn veel vormen van intervisie, geschikt voor kleine en grotere groepen. Raadpleeg gratis verschillende [handboeken](#) en intervisiemodellen die je kunt downloaden van het internet.

(Praktijkboek Intervisie Monique Bellersen en Inez Kohlmann, 2009).

C. Verantwoordelijkheid werkgever versus verantwoordelijkheid werknemer

Binnen het concept Positief Gezond werkgeverschap krijgen de wensen en behoeften van werknemers enerzijds meer ruimte en anderzijds vraagt het meer eigen regie. Het brengt verandering in de bestaande verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Er zijn organisaties die al beleid hebben gemaakt en ervaring hebben opgedaan met de nieuwe verhouding tussen werkgevers en medewerkers. Beleid dat hoort bij Positief Gezond werkgeverschap. Vragen voor de verkenning van je eigen veranderopgave zijn bijvoorbeeld:

- Zijn alle afdelingen voldoende mee in het concept Positieve Gezondheid?
- Wie voeren de gesprekken met de medewerkers?
- Wat hebben de teamleiders en managers nodig aan vaardigheden en handvatten?
- Wat is het effect als functionerings/ beoordelingsgesprekken niet meer plaatsvinden?
- Welke effect heeft dit op de verschillende organisatieonderdelen?
- Kun je het door de medewerker ingevulde spinnenweb inzetten als model voor een Positief Gezond (functionerings)gesprek? Als gespreksopener over wat opvalt, goed gaat, minder scoort? Let op! Het spinnenweb is geen dossierstuk. Het bevat te veel informatie die je als werkgever niet mag vastleggen in verband met privacy.



D. (Persoonlijk) leiderschap

Gedurende de Actieleerlijn staan we meermalen stil bij de vraag hoeveel zelfleiderschap je kan verwachten van medewerkers. En wat het effect is als werknemers gerichtere keuzes maken voor een goede werk-privé balans. Een feit is dat mensen zichzelf staande moeten zien te houden in onze steeds complexere samenleving. Er is veel ervaring hoe je werknemers kunt stimuleren om aan de slag te gaan met zelfontplooiing. Werkgevers richten zich vooral op het creëren van de juiste context en betrokken houden van personeel. We zoeken naar manieren om medewerkers zó te faciliteren, dat ze meer zelfinitiatief- en mede-eigenaarschap tonen.

E. Borging

Het borgen van positieve werkwijzen en succesvolle experimenten voor Positief Gezond werkgeverschap vereist een visie met bijbehorend beleidsplan. Een gestructureerd implementatieplan is nodig om duidelijkheid te bieden aan medewerkers en hen gericht te betrekken. Tenslotte zijn er de belanghebbenden van de verandering. Door ze te trainen, regelmatig te evalueren en feedbackrondes te organiseren vergroot je de kans op succes. Uiteindelijk betekent borging dat (onderdelen van) Positief Gezond werkgeverschap een plaats krijgen binnen de jaarplannen van een organisatie. Dit zorgt voor het gericht vrijmaken van ruimte voor het goede gesprek en aandacht. Borging zorgt ook voor middelen, bijvoorbeeld voor het aannemen van een vitaliteitscoach, opzetten en faciliteren van vitale netwerken en maandelijkse opvolging van effecten.

F. Vitaal Network

Een vitaal netwerk staat voor een essentieel en goed functionerend systeem van een onderling steunend 'Positief Gezond' netwerk. Investeer in relaties, communiceer effectief, wees betrokken en bied ondersteuning waar nodig. Lees de [tips](#) voor het veerkrachtig houden van een netwerk.

“Het actieleernetwerk geeft mij voorbeelden, tools en sparringpartners hoe ik Positieve Gezondheid in kan zetten in een tijd van verandering in mijn organisatie, die veel onrust geeft. Ik ben gewoon gaan doen. Ik geef medewerkers voorafgaand aan een gesprek nu altijd ‘het spinnenweb’. Een prachtige gespreksopener. Door het onderhouden van de contacten en het voeren van ‘positief gezonde gesprekken’ is er meer rust. Het vertrouwen is terug.”

Meta Vrijhoef, Zeeuwse Zorgschakels



3

Hulplijn & Verkeerstoren

Je hoeft het niet allemaal zelf te verzinnen of op te zoeken! Gebruik de linkjes hieronder om meer informatie op te halen en om voorbeelden, 'spoorboekjes' en experts te vinden. Of benader collega's uit ons netwerk in Zeeland of landelijk.



Wil je graag Zeeuwse voorbeelden en collega's vinden die zich met Positieve Gezondheid bezighouden?

Meld je dan aan op
Home | Zeeland Zorgt Samen |
1Socialdomein.nl

[Klik](#)

en abonneer op de groep
Deelplaats Positieve Gezondheid.

[Klik](#)

Deelname is gratis, actieve inbreng en delen wordt gewaardeerd.

Bronnen waar je veel kan vinden over Positieve Gezondheid in de werkcontext:

Bron

Onderwerp



[Wat is het?](#)

[Aan de slag met het spinnenweb van Positieve Gezondheid](#)

Expert Tim Huijts: hoogleraar [Positive Health at Work](#)



[Handreiking](#) Positief Gezond Werkgeverschap

Expert Piet Vessies, [netwerkadviseur](#)



[Van preventie naar amplitie](#)



[Het gesprek van het jaar!](#) Jeroen Bosch Ziekenhuis over jaargesprekken en Positieve Gezondheid



[Wat - Huis van werkvermogen](#)

Of lees hier: [Huis van werkvermogen - Boom Management](#)



[Podcast Happy@Work met Positieve Gezondheid - Institute for Positive Health \(iph.nl\)](#)



In de 21e eeuw vergt werk niet zozeer een fysieke, maar vooral een emotionele en mentale inspanning. Hierdoor komen werkgerelateerde psychische klachten en daarmee samenhangend ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid veelvuldig voor. Anderzijds is er ook steeds meer aandacht voor een positieve benadering van arbeid en gezondheid met een sterke nadruk op de bevoegenheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. [166 \(wilmarschaufeli.nl\)](https://wilmarschaufeli.nl):

Motiverende gespreksvoering

<https://www.motiverende-gespreksvoering.com/wat-is-motiverende-gespreksvoering/>

Podcast van Suzanne Verdonschot

<https://vriendvandeshow.nl/innovatiewasstraat/episodes/108-suzanne-verdonschot-kessels-smit-hoe-zorg-je-voor-een-doorbraak-wanneer-je-vastloopt-tijdens-het-innoveren>



[Home | Zeeland Zorgt Samen | 1Socialdomein.nl](#)
Abonneer op de groep [Deelplaats Positieve Gezondheid](#)
Stel je vraag in deze community en beantwoord vragen van anderen



https://projectenportfolio.nl/wiki/index.php/PR_00458

De informatie uit dit 'vliegplan voor Positief Gezond werkgeverschap' is gebaseerd op ervaringen uit project Aand8! uit 2023. Maar we gaan verder met Positief Gezond werkgeverschap! We hopen nóg meer werkgevers en medewerkers te bereiken: de beweging verbreden. Viazorg en de Zeeuwse Zorg Coalitie maken dit mogelijk.

Wil je meer info? Heb je interesse in deelname in bijvoorbeeld een actieleernetwerk?
Mail dan aan info@viazorg.nl of bel met Viazorg op 0113 250073.



<https://viazorg.nl/leerwerkplaats-aand8>



<https://www.zeeuwsezorgcoalitie.nl>